

Irreguläre Migration und Gewerkschaften im internationalen Vergleich

Verena Schmidt
Helen Schwenken

Irreguläre MigrantInnen befinden sich häufig in prekären und oft auch ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen. Skrupellose ArbeitgeberInnen setzen darauf, dass sich MigrantInnen ohne legalen Arbeits-/Aufenthaltsstatus, mit berechtigter Angst abgeschoben zu werden, weder wehren noch gewerkschaftlich organisieren. Wie sollen Gewerkschaften auf die Herausforderungen, die sich aus irregulärer sowie kurzfristiger Migration ergeben, reagieren? Der folgende Beitrag stellt die ambivalente Haltung von Gewerkschaften gegenüber irregulären MigrantInnen dar und untersucht deren Ursachen. Dabei werden erfolgreiche Gewerkschaftsansätze im Hinblick auf irreguläre MigrantInnen im Ausland dargestellt und auf ihre Verallgemeinerbarkeit hin befragt.

1

Einleitung

Irregulären MigrantInnen¹ – sei es auf Baustellen, in Schlachthöfen oder Privathaushalten – werden immer wieder Löhne vorenthalten oder sie werden anderweitig brutal ausgenutzt. Aus Angst vor Jobverlust und Abschiebung wehren sich viele nicht. Eine gewerkschaftliche Organisation wird häufig nicht erwogen, insbesondere nicht von MigrantInnen, die in Privathaushalten oder in traditionell schwach organisierten Branchen wie der Gastronomie beschäftigt sind. Wie können Gewerkschaften auf diese an Relevanz gewinnenden Herausforderungen, die sich aus irregulärer sowie kurzfristiger Migration ergeben, reagieren? Bis vor kurzem lag der Fokus gewerkschaftlicher Migrationspolitik zumeist auf der Integration von regulären MigrantInnen in die vorhandenen Gewerkschaftsstrukturen und auf der Bekämpfung von innergewerkschaftlichem Rassismus. Auf illegale Beschäftigung, unter die auch die irregulären MigrantInnen fallen, antworteten sie zumeist mit Kontrollstrategien. Beispielhaft war die Kampagne der IG Bauen – Agrar – Umwelt (IG BAU) „Ohne Regeln geht es nicht“ gegen illegale Beschäftigung im Bausektor, bei der u.a. eine Telefonhotline eingerichtet wurde, über die illegale Beschäftigung anonym gemeldet werden konnte.² 2004 erweiterte die IG BAU diesen vorwiegend kontrollbezogenen Ansatz und unterstützte die Gründung des unabhängigen, aber ihr nahe stehenden „Europäischen Verbandes der Wanderarbeiter“. Auch in anderen Ländern werden neue Ansätze im Umgang mit irregulärer Migration

erprobt. Mit unserem Beitrag wollen wir die laufende Diskussion um irreguläre Migration und Gewerkschaften vorstellen und Erfahrungen aus anderen Ländern systematisieren. Zwei Thesen stellen wir dabei zur Diskussion:

(1) Bei der irregulären Migration lassen sich individuelle und kollektive Erfolge der Durchsetzung von Sozialstandards und der Verbesserung von Lebensbedingungen sowie der gewerkschaftlichen Organisation verzeichnen. Davon profitieren alle, sowohl die betroffenen irregulären MigrantInnen als auch die Gewerkschaftsorganisationen und ihre Mitglieder ohne Migrationshintergrund.

(2) Die politische und strategische Entwicklung integrierter Ansätze, die den vielschichtigen Problemlagen irregulärer MigrantInnen gerecht werden, ist für Gewerkschaften von großer Bedeutung. Dabei kann erstens gewinnbringend auf Erfahrungen aus anderen Staaten zurückgegriffen werden, zweitens scheint eine engere Kooperation mit Selbstorganisationen von MigrantInnen und Nichtregierungsorganisationen ein Schlüssel zum Erfolg zu sein.

Nachfolgend werden zunächst kontrollbezogene und unterstützende Ansätze von Gewerkschaften gegenübergestellt, anschließend Rechte von irregulären MigrantInnen erläutert (Kap. 4 und 5) und erfolgreiche Gewerkschaftsansätze im Hinblick auf irreguläre MigrantInnen im Ausland dargestellt (Kap. 6). Dabei werden die Gemeinsamkeiten von guten Praktiken herausgearbeitet und abschließend auf ihre Verallgemeinerbarkeit hin befragt.

2

Unklare Arbeitsmarkteffekte

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) geht von durchschnittlich 10 bis 15 % irregulären MigrantInnen, gemessen

¹ Der Begriff „irreguläre MigrantInnen“ ersetzt zunehmend „illegale MigrantInnen“ da Handlungen, aber nicht Menschen illegal sein können und um auszudrücken, dass MigrantInnen häufig zwischen regulärem und irregulärem Status wechseln.

² Illegale Beschäftigung bezieht sich hierbei auf jede rechts- oder tarifwidrige Beschäftigung durch die ArbeitgeberInnen, gleichgültig ob In- oder AusländerInnen. Nach Angaben der IG BAU sind mittlerweile ca. 40 % der Arbeitskräfte ihres Sektors illegal beschäftigt, aber nur ein Drittel gleichzeitig irreguläre MigrantInnen (IG BAU 2005). Die IG BAU befindet sich dabei – wie andere Gewerkschaften – im Spannungsfeld zwischen der Durchführung von Kontrollen zur Durchsetzung von hart erkämpften Sozialstandards und der gewerkschaftlichen Tradition von internationaler Solidarität. Dieses Spannungsfeld führt auch zu innergewerkschaftlichen Kontroversen (z. B. Harning/Maurer 2004).

Verena Schmidt, Dr. der Sozialwissenschaften, ILO/ACTRAV (Büro für Arbeitnehmerfragen), Genf, Arbeitsschwerpunkte: Soziale Auswirkungen von Globalisierung, Gender Mainstreaming, Gewerkschaften und Migration.

e-mail: schmidt@ilo.org

Helen Schwenken, Dr. des. der Sozialwissenschaften, wissenschaftliche Mitarbeiterin Universität Kassel, Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmigration, Geschlechterforschung, soziale Dimension der Globalisierung.

e-mail: Helena.Schwenken@uni-kassel.de

an der Gesamtheit der MigrantInnen aus (ILO 2004), Schätzungen für Deutschland variieren zwischen 100.000 und 1 Mio. (Alt 2003). Die meisten Personen reisen legal ein, überschreiten aber die legale Aufenthaltsdauer bzw. sind erwerbstätig, obwohl dies ihr Status nicht erlaubt. Oftmals ist die Illegalität kein Dauerzustand, sondern die Personen bewegen sich zwischen recht- und unrechtmäßigem Aufenthalt. Irreguläre MigrantInnen sind keine homogene Gruppe, Personen mit Berufs- und Hochschulabschlüssen sind ebenso darunter wie Ungelernte.

Bezogen auf den Arbeitsmarkt wird die Präsenz irregulärer MigrantInnen vor allem negativ beurteilt: sie gefährde Arbeitsplätze und Lohnniveau der Einheimischen, belaste die öffentlichen Haushalte und den Sozialstaat, verzögere den wirtschaftlichen Strukturwandel und verzerre den Wettbewerb. Als positive Effekte werden hingegen erachtet, dass sonst nicht geleistete, gefährliche und bei deutschen ArbeitnehmerInnen unbeliebte Arbeiten ausgeführt werden und Löhne gezahlt werden, die in den Konsum einfließen (Schönwälder et al. 2004, S. 45).

Die tatsächliche Wirkung illegaler Migration auf die Arbeitsmärkte ist bislang wenig erforscht. Schönwälder et al. kommen nach Sichtung der einschlägigen Studien zu dem überraschenden Ergebnis, dass die Einflüsse von Migration auf die Löhne und Arbeitsbedingungen von Einheimischen „begrenzt, vernachlässigenswert oder sogar nicht existent“ seien (Schönwälder et al. 2004, S. 46).

3

Gewerkschaften und Migration

Auf Migration bezogene Gewerkschaftspolitiken bewegen sich zwischen Ablehnung und Organisierungsbemühungen, zwischen Ausgrenzung und Integration, Gleich- und Sonderbehandlung. Rinus Penninx und Judith Roosblad identifizieren drei gewerkschaftliche Dilemmata (Penninx/Roosblad 2000).

Das erste Dilemma betrifft die Zugangsfrage. Sollen Gewerkschaften Arbeitsmigration begrüßen oder sich ihr entgegenstellen? Auf der einen Seite könnte die Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte zulasten inländischer ArbeiterInnen gehen

und zu niedrigeren Löhnen führen. Auf der anderen Seite realisierten Gewerkschaften, dass es in einigen Sektoren tatsächlich (zeitweise) einen Arbeitskräftemangel gab bzw. einheimische ArbeiterInnen bestimmte Arbeiten nicht mehr übernehmen wollten, des Weiteren widerspricht der offene Widerstand gegen ausländische Arbeitskräfte der gewerkschaftlichen Tradition internationaler Solidarität.

Das zweite Dilemma ist innergewerkschaftlicher Art. Sollen MigrantInnen mit allen Rechten in die Gewerkschaften integriert werden oder weniger Privilegien erhalten? Einerseits führt der Ausschluss von ArbeitsmigrantInnen zu einer Schwächung der gewerkschaftlichen Verhandlungsposition gegenüber ArbeitgeberInnen. Andererseits kann die inländische Mitgliederbasis die Inklusion von ArbeitsmigrantInnen als Bedrohung ihrer Gewerkschaft wahrnehmen, die quasi auf nationaler Zugehörigkeit beruht. Im Fall der Gründung eigenständiger Organisationen von MigrantInnen besteht ein ähnliches Dilemma bei der Frage, ob Gewerkschaften mit ihnen kooperieren oder sie als Gefährdung des gewerkschaftlichen Monopols wahrnehmen sollen.

Das dritte Dilemma thematisiert die inhaltliche Positionierung in Migrationsfragen. Sollen spezielle Maßnahmen der „positiven Diskriminierung“ für MigrantInnen ergriffen werden oder wird die Gleichbehandlung aller ArbeiterInnen betont?

Diese Dilemmata treffen auf Migration im Allgemeinen und irreguläre Migration im Besonderen zu. Für welche Optionen sich Gewerkschaften entscheiden, hängt mit einer Reihe von Faktoren zusammen, etwa der gesellschaftlichen Machtposition der Gewerkschaft, der internen Organisationsstruktur, den ökonomisch-politischen Bedingungen, der Migrationsgeschichte eines Staates und der Herkunft sowie dem aufenthaltsrechtlichen und erwerbsarbeitsbezogenen Status der MigrantInnen und nicht zuletzt der Bereitschaft der MigrantInnen, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Daher lassen sich die von uns vorgestellten „guten Praktiken“ (Kap. 6) nicht problemlos von einem Land auf ein anderes übertragen, bieten aber dennoch Orientierungspunkte.

4

Kritik kontrollbezogener Ansätze

Resultierend aus den dargestellten Dilemmata treten einige Gewerkschaften für Ansätze ein, die vor allem Kontrollen und sanktionierende Instrumente in den Vordergrund stellen. Dabei ist – jenseits der generellen politischen Positionierung – die Wirksamkeit von Kontrollansätzen umstritten. Die Wirtschaftswissenschaftler Friedrich Schneider und Dominik Enste kommen zu dem Ergebnis, dass höhere Strafen und intensivere Kontrollen lediglich die Symptome der Schattenwirtschaft bekämpfen (Schneider/Enste 2000). Der Arbeitsmarktforscher Norbert Cyrus hält sie gar für kontraproduktiv (Cyrus 2001). Weder die Verhinderung vorschriftswidriger und illegaler Beschäftigung noch die Ergreifung der Verantwortlichen würden erreicht, da Arbeitsdokumente oft manipuliert würden und die ArbeitnehmerInnen aus Angst vor dem Arbeitsverlust keine wahrheitsgemäßen Aussagen machten (Cyrus 2003). Korrupte Beamten oder „undichte Stellen“ können die ArbeitgeberInnen vor Kontrollen warnen, die dann illegal beschäftigte ArbeitnehmerInnen abziehen. Unmittelbar betroffen sind die bei einer Kontrolle angetroffenen Beschäftigten. Diese können nach der Ausweisung weder Ansprüche auf ausstehendes Entgelt geltend machen noch als mögliche Zeuginnen gegen illegale ArbeitgeberInnen aussagen. Hinzu kommt, dass illegale ArbeitgeberInnen zusätzliche Gewinne erzielen können: Es wird verschiedentlich berichtet, dass ArbeitgeberInnen kurz vor dem Zahltag mit einer anonymen Anzeige eine Kontrolle provozieren und auf diesem Wege die Lohnauszahlung umgehen (Cyrus 2003). So wird die Schutzlosigkeit der Beschäftigten vergrößert und bildet einen Anreiz zur betrügerischen und ausbeuterischen Beschäftigung. Der/die ArbeitgeberIn ist in der Regel über die rechtlichen Bestimmungen informiert und kann seine oder ihre Risiken besser abschätzen als die ArbeitnehmerInnen.

Repressive Maßnahmen gegen irreguläre Beschäftigung sind demzufolge mit einer Vielzahl von Problematiken verbunden, die entweder in der Natur der Maßnahmen selbst angelegt sind oder an der Durchführung liegen.

5

Rechte trotz Rechtlosigkeit

Im Folgenden fassen wir zentrale Rechte zusammen, die unabhängig vom legalen Arbeits- oder Aufenthaltsstatus bestehen.

5.1 VEREINIGUNGSFREIHEIT IRREGULÄRER MIGRANTINNEN

Gemäß dem Übereinkommen 87 der ILO zur Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes aus dem Jahre 1948 (1957 durch die Bundesrepublik Deutschland ratifiziert) hat jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer ohne Unterschied das Recht, ohne vorherige Genehmigung Organisationen wie z. B. Gewerkschaften zu bilden bzw. solchen Organisationen beizutreten (ILO 1948, Art. 2). Dies wurde in zwei Fällen vor dem Ausschuss für Vereinigungsfreiheit der ILO ausdrücklich bekräftigt. Im Jahre 2001 legte der spanische Gewerkschaftsdachverband UGT Beschwerde gegen die spanische Regierung ein, dass die im Jahre 2000 neu eingeführte Ausländergesetzgebung das Recht der irregulären MigrantInnen auf Vereinigungsfreiheit verletzen würde. Der Verwaltungsrat der ILO empfahl der spanischen Regierung, dies zu ändern (ILO 2003a). Im zweiten Fall reichten der amerikanische Gewerkschaftsdachverband AFL-CIO und der mexikanische Gewerkschaftsdachverband CTM Beschwerde gegen die amerikanische Regierung ein. Als Folge eines Urteils des Obersten Gerichtes (Supreme Court) im Fall Hoffman Plastic Compounds gegen das Bundesbüro für Arbeitsbeziehungen (National Labour Relations Board) drohten Millionen von irregulären MigrantInnen in den USA den Schutz der Vereinigungsfreiheit zu verlieren. Es ging in dem Fall darum, ob ein mexikanischer irregulärer Migrant, dem wegen gewerkschaftlicher Aktivitäten gekündigt worden war, Recht auf Nachzahlung seines Lohnes hatte. Der Verwaltungsrat der ILO lud die amerikanische Regierung daraufhin ein, die Vereinigungsfreiheit aller ArbeiterInnen, also auch irregulärer MigrantInnen, zu gewährleisten (ILO 2003b).

5.2 ARBEITSRECHTLICHE ANSPRÜCHE

Unstrittig aber wenig bekannt ist, dass aus dem „faktischen Arbeitsverhältnis“ heraus

auch ArbeitnehmerInnen ohne legalen Arbeits- und/oder Aufenthaltsstatus in der Bundesrepublik Deutschland eine Reihe von Rechten haben.

Lohn: Alle ArbeitnehmerInnen haben – egal ob per Vertrag oder mündlich vereinbart – einen Anspruch auf Lohnzahlung in branchenüblicher Höhe für geleistete Arbeit. Der Lohn kann vor dem Arbeitsgericht durchgesetzt werden. Ein Verzicht auf die Statusfeststellung kann allerdings nicht garantiert werden. Erfahrungen zeigen, dass die Klage nicht immer der einzige Weg ist, oft kann durch Vermittlung mit dem/der ArbeitgeberIn bzw. durch Öffentlichkeitsarbeit eine Lösung gefunden werden (DGB Bildungswerk 2002, S. 12ff.).

Krankengeld: Wenn der/die ArbeitgeberIn bei Krankheit kündigt, d.h. das Arbeitsverhältnis nicht mehr weiterbesteht, kann der/die ArbeitnehmerIn keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung geltend machen. Besteht das Arbeitsverhältnis jedoch nach Genesung fort, besteht die Pflicht zur Lohnfortzahlung (DGB Bildungswerk 2002, S. 14).

Unfallversicherung: Bei einem Arbeitsunfall besteht Anspruch auf Zahlung von Heilbehandlung, Verletztengeld oder Hinterbliebenenrente. ArbeitgeberInnen sind verpflichtet, die Beschäftigten unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus bei der Berufsgenossenschaft gegen Unfall zu versichern (DGB Bildungswerk 2002, S. 15).

5.3 „UNTERSTÜTZENDER ANSATZ“

Der Polnische Sozialrat in Berlin hat aus seiner Arbeit mit oft irregulären polnischen ArbeitnehmerInnen einen „unterstützenden Ansatz“ entwickelt, um Rechte bei irregulären, aber „faktischen“ Arbeitsverhältnissen besser durchsetzen zu können als mit den bislang vorherrschenden repressiven Ansätzen. „Als unterstützender Ansatz lässt sich ein Bündel nichtrepressiver Instrumentarien zur Information, Beratung und Unterstützung bezeichnen, das vor allem die Konfliktfähigkeit und Rechtssicherheit der prekär beschäftigten Arbeitnehmer stärkt und somit dazu beiträgt, die sozialen und tariflichen Standards für alle Beschäftigten durchzusetzen und zu gewährleisten“ (Cyrus 2003). Erfahrungen zeigen, dass der unterstützende Ansatz bereits unter den derzeitigen ausländerrechtlich und arbeitserlaubnisrechtlich restriktiven Bestimmungen möglich ist (Cyrus 2003). Daher eignet er sich auch für die Be-

ratungs- und Unterstützungsarbeit von Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen (NGOs). Allerdings bleibt der Ansatz auf der individuellen Ebene und dem Einzelfall verhaftet und ist auf die gerichtliche Durchsetzung von Ansprüchen beschränkt. Auch entscheiden politische und juristische Rahmenbedingungen über die Anwendbarkeit, so sieht das zum 1. August 2004 in Kraft getretene Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit (SchwArbG) vor, dass auch Richter irreguläre Beschäftigung von AusländerInnen den zuständigen Behörden melden müssen (Cyrus 2004).

6

Internationale Erfahrungen

Wie kann ein Umgang von Gewerkschaften mit irregulärer Migration nun konkret aussehen? Unseres Erachtens sollten Gewerkschaften die juristischen Spielräume verstärkt ausnutzen und gleichzeitig einen umfassenden und auf die Stärkung der Konfliktfähigkeit und der gewerkschaftlichen Organisation der MigrantInnen gerichteten Ansatz verfolgen.

Die ausgewählten Beispiele stammen sowohl aus Aufnahme- als auch aus Entsendestaaten (*Übersicht 1*). Einige Länder und Gewerkschaften werden häufiger erwähnt als andere. Dies kann zum Teil mit längeren Migrationserfahrungen dieser Länder oder der Gewerkschaften erklärt werden, zum Teil liegt es auch am sprachlichen Zugang oder den vorliegenden Informationen.³

Folgende Kriterien waren bei der Auswahl der Fälle entscheidend: Die Maßnahmen sollen die Arbeits- und Lebensbedingungen von irregulären MigrantInnen nachhaltig verbessern, ihre Integration in Gewerkschaften fördern sowie die Koope-

³ Die Informationen stammen vor allem aus einer Onlinekonferenz des Global Union Research Network (GURN) in Vorbereitung auf den Migrationsausschuss während der 92. Internationalen Arbeitskonferenz und von ExpertInneninterviews mit Delegierten der Gruppe der ArbeitnehmerInnen während der Internationalen Arbeitskonferenz im Juni 2004 (GURN 2004). Für weitere Beispiele im deutschen Kontext siehe die Datenbank des DGB Bildungswerkes unter <http://www.migration-online.de/>; zur europäischen Ebene: *Schwenken* (2006) und *Picum* (2005), zu weiteren internationalen Beispielen *Schmidt* (2005).

ration von Gewerkschaften mit Selbstorganisationen von MigrantInnen verstärken.

Der Internationale Bund der Bau- und Holzarbeiter (IBBH) plädiert u.a. für ein rechtliches Rahmenwerk gegen unverantwortliche ArbeitgeberInnen und SchleuserInnen (IBBH 2004). Der Internationale Bund der Transportarbeiter (ITF) hat gemeinsam mit Amnesty International eine Kampagne gegen die Sanktionierung von Transportunternehmen bei der Beförderung von irregulären MigrantInnen organisiert. Hintergrund ist, dass diverse Staaten Gesetzgebungen verabschiedet haben, die Transportunternehmen wie Fluglinien, Speditionsfirmen und Taxiunternehmen dafür verantwortlich machen, dass PassagierInnen Einreisedokumente für die Zielländer besitzen. Gewerkschaften und Unternehmensverbände kritisieren, dass sie nicht gewillt seien, hoheitliche Kontrollaufgaben zu übernehmen. Zudem erschwere dies Asylsuchenden außer Landes zu kommen und einen Asylantrag zu stellen, wodurch indirekt Menschenhandel gefördert werde, um die Kontrollen zu umgehen (ICFTU 2005, S. 5; IRU 2001; Schwenken 2006, S. 219ff.).

Besonders wichtig für irreguläre MigrantInnen sind Legalisierungskampagnen. Hierbei spielen die beiden spanischen Gewerkschaftsdachverbände CC.OO und UGT eine Vorreiterrolle: Sie bildeten in den letzten Jahren und Jahrzehnten zivilgesellschaftliche Koalitionen mit Menschenrechts- und MigrantInnenorganisationen. Diese Bündnisse hatten einen wichtigen Anteil daran, dass die 2004 neu gewählte Regierung unter Zapatero rund 400.000 irreguläre MigrantInnen legalisierte (EFE 2005).

Die Organisation von Beschäftigten ausländischer Entsendefirmen, insbesondere im Bau- und Landwirtschaftssektor, wird von dem 2004 gegründeten Europäischen Verband der Wanderarbeiter unterstützt (EIRO 2004). Ein anderes Beispiel bilden seit Mitte der 1980er Jahre die *workers centers* in den USA. Da z. B. TextilarbeiterInnen, zu einem Großteil Frauen, ethnische Minderheiten und (irreguläre) MigrantInnen, aufgrund des sich durch Subunternehmertum verändernden Sektors nur noch bedingt am Arbeitsplatz organisiert werden können, entstand die Idee, eine neue „klassenbewusste Umwelt“ (Ness 1998, S. 92) zu schaffen. Die *workers center*-Strategie umfasst drei Elemente: Erstens Bildung; zweitens Durchführung

Übersicht 1: Beispiele „guter Praxis“ für irreguläre MigrantInnen		
Art des Engagements	Beschreibung	Gewerkschaft
Verbesserung der Arbeitsbedingungen	Gleichbehandlungsgrundsatz, Rechtsberatung, Rechtsvertretung	IBBH; ITF
	Informationsverbreitung	DGB Bildungswerk
Integration in die Gewerkschaften	Organisierung von irregulären MigrantInnen	AFL-CIO, TGWU
	Vereinfachung der Mitgliedschaft (Adressangabe von Verbänden o.ä., Barzahlung von Mitgliedsbeiträgen)	TGWU, TUC
	Partizipationsmöglichkeiten von MigrantInnen fördern	Der Europäische Verband der Wanderarbeiter
	Transnationale Anerkennung der Gewerkschaftszugehörigkeit	UNI; India TUC und ein nepalischer Gewerkschaftsverband (Gefont); CGTP-IN mit dem britischen, spanischen, schweizerischen und luxemburgischen Gewerkschaftsdachverband
Verbesserung der Lebensbedingungen	Kulturelle Sensibilisierung (z. B. Antirassismustraining)	Deutsche Gewerkschaften; Irischer Gewerkschaftsdachverband; IBFG
	Bewusste Vermeidung von Nachfragen hinsichtlich des Status von MigrantInnen	AFL-CIO, GBI
	Mitgliedskarte mit Foto, die als Identifikationsausweis genutzt werden kann	AFL-CIO, TUC
	Lobbying für Grundgesundheitsversorgung, Schulbesuch und Legalisierung	AFL-CIO, CCOO, UGT, CGT
Kooperation mit MigrantInnenorganisationen	Einrichten von Bankkonten über ArbeitgeberInnen/Gewerkschaften	AFL-CIO
	Vermittlung/Organisation von günstigen Geldüberweisung in Herkunftsländer	AFL-CIO
	Informationsaustausch, gemeinsame Studien und Kampagnen	KCTU; EGB; Europäisches Netzwerk RESPECT; CGT; CGIL

Legende: AFL-CIO (USA): American Federation of Labor and the Congress of Industrial Organizations; CCOO (Spanien): Confederación Sindical de Comisiones Obreras; CGIL (Italien): Confederazione Generale Italiana del Lavoro; CGT (Frankreich): Confédération Générale du Travail; CGTP-IN (Portugal): Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional; EGB: Europäischer Gewerkschaftsbund; Gefont (Nepal): Gewerkschaftsdachverband; GBI (Schweiz): Gewerkschaft Bau und Industrie; IB BAU (BRD): IG Bauen – Agrar – Umwelt; IBBH: Internationaler Bund der Bau- und Holzarbeiter; IBFG: Internationaler Bund Freier Gewerkschaften; India TUC: Indian Trade Union Congress; ITF: Internationaler Bund der Transportarbeiter; UGT (Spanien): Unión General de Trabajadores; India TUC: Indian Trade Union Congress; KCTU (Süd-Korea): Korean Confederation of Trade Unions; TGWU (Großbritannien): Transport and General Worker's Union; TUC (Großbritannien): Trade Union Congress; UNI: Union-Network International.

Quelle: Eigene Zusammenstellung.

WSI Hans Böckler Stiftung

gemeinsamer Aktivitäten und Förderung von Solidarität; drittens sektorbezogene gewerkschaftliche Organisation. Das langfristige Ziel ist gewerkschaftliche Organisation, die aber nicht Bedingung zur Zugehörigkeit zu den *workers centers* ist (Ness 1998, S. 94; NAFFE 2002).

Der amerikanische Gewerkschaftsdachverband AFL-CIO sowie die schweizerische Dienstleistungsgewerkschaft Unia haben diverse Maßnahmen entwickelt, um die Lebensbedingungen von irregulären MigrantInnen zu verbessern. So fordern sie ihre jeweiligen Regierungen auf, die Gesundheitsversorgung von irregulären MigrantInnen, und deren Kindern den Schulbesuch zu gewährleisten. Der AFL-CIO verhandelt außerdem mit ArbeitgeberInnen, dass diese für alle Beschäftigten Bankkonten einrichten. Hiervon profitieren insbesondere irreguläre MigrantInnen, da sie wegen ihres Status kein Bankkonto eröffnen können. Besonders wichtig für die ir-

regulären MigrantInnen ist außerdem ein Mitgliedsausweis mit Foto, der sowohl vom AFL-CIO als auch vom britischen Gewerkschaftsverband TUC ausgestellt wird. Dieser bildet in einigen Ländern für manche die einzige Form von „offiziellem“ Ausweis.

Der Koreanische Gewerkschaftsverband KCTU kooperiert eng mit Selbstorganisationen von irregulären MigrantInnen. Die ca. 150.000 irregulären MigrantInnen in Korea sind in unterschiedlichen Komitees gemäß ihrer Herkunftsländer organisiert. Das europäische Netzwerk RESPECT, das aus MigrantInnenorganisationen, NGOs und Gewerkschaften besteht, setzt sich insbesondere für (reguläre und irreguläre) Hausangestellte mit Migrationshintergrund ein und kombiniert Selbstorganisation mit politischem Lobbying (Schwenken 2003).

Eine gelungene Zusammenarbeit zwischen einer Gewerkschaft und NGOs entstand in Großbritannien: Im Zuge einer

langjährigen gemeinsamen Kampagne zwischen der NGO *Kalayaan* für irreguläre Hausarbeiterinnen und der britischen Transportarbeiter- und Dienstleistungsgewerkschaft TGWU wurden u.a. mehrere hundert irreguläre Migrantinnen Mitglied. Zuerst wurden sie jedoch Mitglied von *Waling-Waling*, der Londoner Selbsthilfeorganisation – oder „Untergrundgewerkschaft“ (Interview RESPECT/Solidar, 28. 11. 2000). *Waling-Waling* bzw. *Kalayaan* fungierten insofern als Mittlerorganisation zwischen Migrantinnen und Gewerkschaft. Solche Mittlerorganisationen haben sich vielerorts, etwa in den USA und Italien, als sehr wichtig herausgestellt (Watts 2000). Zudem kooperierte die französische Gewerkschaft CGT in den 1990er Jahren während der Kirchenbesetzungen der irregulären MigrantInnen in Paris eng mit den *sans papiers* (Cissé 2002).

Gewerkschaften sind zudem in der Lage, einen positiven Einfluss auf die Meinung von ArbeitnehmerInnen über (irreguläre) MigrantInnen auszuüben. Dies zeigt die Erfahrung von irregulären Hausarbeiterinnen in Großbritannien mit der TGWU: „Besonders einflussreich war die Standfestigkeit der Gewerkschaft gegen die Meinung, dass die Hausangestellten mit Migrationshintergrund in irgendeiner Weise die Jobs der einheimischen Arbeitskräfte gefährden könnten“ (Ariyadasa 1998, S. 4, Übers. d. V.).

7

Gemeinsame Elemente

Trotz der Unterschiedlichkeit der verschiedenen dargestellten Ansätze bestehen folgende Gemeinsamkeiten:

(1) Eine Spezifik der gewerkschaftlichen Organisation und Mobilisierung von und für irreguläre MigrantInnen besteht in der Verbindung zwischen gewerkschaftlicher Organisation und einem breiten Ansatz des Kampfes um Rechte und gegen Diskriminierung.

(2) MigrantInnen, mit und ohne legalen Status, organisieren sich selten zuerst in Gewerkschaften, sondern eher in ethnischen lokalen Organisationen. Gewerkschaften sollten daher die lokalen Organisationen nicht als potenzielle Konkurrenz wahrnehmen. Darüber hinaus sollte auch eine gezielte Ausweitung der Kooperationsbeziehungen mit demokratischen NGOs, Beratungsstellen und mit Gewerkschaften und NGOs in den Herkunftsregionen erfolgen.

(3) Eine weitere Gemeinsamkeit von Gewerkschaften, die sich an den Kämpfen von MigrantInnen beteiligen, ist, dass sie dem Immigrationsstatus der ArbeiterInnen keine entscheidende Bedeutung beimessen. Das einigende Ziel ist, bessere Arbeitsbedingungen zu erkämpfen.

(4) Des Weiteren erweitert sich potenziell in einer Gewerkschaft, die an der Organisation von (irregulären) MigrantInnen interessiert ist, die innergewerkschaftliche Offenheit, Sensibilität und Solidarität, sodass sich im Laufe der Zeit die Gewerkschaften auch selbst verändern.

8

Übertragbarkeit auf Deutschland?

Boy Lüthje und *Christoph Scherrer* benennen drei Lehren, die europäische Gewerkschaften aus US-amerikanischen Erfahrungen ziehen können (Lüthje/Scherrer 2001, S. 142, 164ff.): Erstens führte die Unfähigkeit, ethnische Minderheiten und MigrantInnen zu organisieren, zu einer Schwächung der Gewerkschaften sowohl hinsichtlich der Mitgliederbasis als auch der Verhandlungsstärke (so auch Peninx/Roosblad 2000, S. 8ff.). Zweitens kann der Kampf gegen Diskriminierung nicht innerhalb der engen Grenzen der traditionellen Gewerkschaftspolitik stattfinden. Drittens muss mit den Organisierungsbemühungen eine stärkere Repräsentation

von Minderheiten innerhalb der Gewerkschaften verbunden sein.

Diese drei Lehren lassen sich ohne Weiteres auf irreguläre MigrantInnen übertragen. So können die Arbeits- und Sozialstandards von BauarbeiterInnen in Deutschland nur effektiv geschützt werden, wenn dies gemeinsam mit den vermeintlich unterbietenden und z. T. irregulären MigrantInnen aus Osteuropa, Asien oder Afrika geschieht. Der von der IG BAU mit initiierte Europäische Wanderarbeiterverband erscheint hier als gelungenes Beispiel, wobei beobachtet werden muss, inwieweit sich die momentane deutsch-polnische Kooperation europäisch erweitern wird und die Organisation von Beschäftigten von ausländischen Entsendefirmen in größerem Umfang gelingt. Eine aktuelle Studie zu rechtsextremen Einstellungen in Gewerkschaften (Fichtner et al. 2005) verdeutlicht ferner die Wichtigkeit des Kampfes gegen Diskriminierung und Ressentiments. Unseres Erachtens sollte darin auch die Aufklärung über die Arbeits- und Lebenssituation irregulärer MigrantInnen einfließen, um der „Sündenbockfunktion“ dieser Gruppe entgegenzutreten. Des Weiteren sind die Organisation auch irregulärer MigrantInnen sowie die Ermutigung von MigrantInnen für gewerkschaftliche Mandate zu kandidieren, weitere Erfolgsbedingungen.

Ein Schritt, die Probleme irregulärer MigrantInnen in Deutschland in die öffentliche Diskussion zu bringen, wurde mit dem katholischen „Manifest Illegale Zuwanderung – für eine differenzierte und lösungsorientierte Diskussion“ getan, das von den Vorsitzenden der großen DGB-Gewerkschaften unterstützt wird (Katholisches Forum Leben in der Illegalität 2005). Ferner sollten sich die Gewerkschaften gemäß der Aufforderung des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften (ICFTU 2002, S. 17) für eine Ratifizierung der UN-Konvention für die Rechte der WanderarbeiterInnen und ihrer Familien (UN 1990) sowie ihrer Umsetzung in nationales Recht einsetzen. Bislang wurde die Konvention fast ausschließlich von Herkunftsstaaten ratifiziert.

LITERATUR

- Alt, J.** (2003): *Leben in der Schattenwelt. Problemkomplex „illegale“ Migration. Neue Erkenntnisse zur Lebenssituation „illegaler“ Migranten aus München und anderen Orten Deutschlands*, Karlsruhe
- Ariyadasa, K.** (1998): *Kalayaan and the Trade Unions. Working together to protect workers' rights*, in: *Kalayaan! Justice for overseas domestic workers* 5, Spring, S. 4
- Cissé, M.** (2002): *Papiere für alle. Die Bewegung der Sans Papiers in Frankreich*, Berlin/Hamburg/Göttingen
- Cyrus, N.** (2001): *Rechtssicherheit und Konfliktfähigkeit stärken. Ein arbeitsmarktbezogener Ansatz zur sozialen Arbeit mit Menschen ohne Aufenthaltsstatus in Berlin*, in: *Migration und Soziale Arbeit – iza* 1, S. 28–33
- Cyrus, N.** (2003): *Unterstützung statt Kontrollen. Der Unterstützende Ansatz – Ein Konzept für die Durchsetzung tariflicher Standards auf den deutschen Arbeitsmärkten unter Beachtung sozialer und grundrechtlicher Standards*, www.expertbase.net/forum/reader/cyrus.html (17.11.2005)
- Cyrus, N.** (2004): *Towards a dual approach to asserting working standards for the (irregular) employment of migrant workers*, in: *Construction Labour Research News* 4, S. 22–33
- DGB Bildungswerk** (2002): *Rechte aus dem Arbeitsverhältnis. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ohne Aufenthalts- und/oder Arbeitserlaubnis*, *Mitteilungen zur Migrationspolitik* 11, Düsseldorf, www.migration-online.de (17.11.2005)
- EFE** (2005): *El Gobierno ha resuelto ya 401.000 expedientes de regularización*, 5.7.2005, www.extranjerosinpapeles.com (9.7.2005)
- EIRO online** (2004): *European Migrant Workers Union founded*, 22 September 2004, Dublin, www.eiro.eurofound.eu.int/2004/09/feature/de0409206f.html (17.11.2005)
- Fichtner, M./Stöss, R./Zeuner, B.** (2005): *Ausgewählte Ergebnisse des Forschungsprojekts „Gewerkschaften und Rechtsextremismus“*, Freie Universität Berlin, www.polwiss.fu-berlin.de/projekte/gewrex/gewrex_downl.htm (21.8.2005)
- GURN Global Union Research Network, ILO** (2004): *Summary of the four weeks online discussion on Migrant Workers*, May, www.gurn.info/topic/migrant/index.html (21.8.2005)
- Harning, O./Maurer, M.** (2004): *Diskussionspapier „Unsere Regeln taugen nichts!“* 10. Juli 2004. www.labournet.de/diskussion/arbeit/realpolitik/kombilohn/adbblockwart1.pdf (6.10.2004)
- IBBH** (2004): *Exploitation of construction, forestry and wood workers in connection with migrant and cross border work*, www.ifbww.org/files/migrantworkers.pdf (28.8.2005)
- ICFTU** (2002): *No to racism and xenophobia! Plan of action for trade unions*, in: *Labour Education*, 129, S. 16–20
- ICFTU** (2005): *Undocumented Migrants: Victims without a Voice*, Brussels, www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991220141 (1.8.2005)
- IG BAU** (2005): *Email-Kommunikation mit Frank Schmidt-Hullmann, Leiter der Abteilung Internationales und Europäische Baupolitik der IG BAU* (21.11.2005)
- ILO** (1948): *Übereinkommen 87. Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes*, www.ilo.org/ilolex/german/docs/convdisp1.htm (21.8.2005)
- ILO** (2003a): *Committee for Freedom of Association Case 2121: Complaint against the Government of Spain presented by the General Union of Workers of Spain*, www.oit.org.pe/sindi/english/casos/esp/esp200201.html (22.8.2005)
- ILO** (2003b): *Committee for Freedom of Association Case 2227: Complaint against the Government of the United States presented by American Federation of Labour and the Congress of Industrial Organizations and the Confederation of Mexican Workers*, www.oit.org.pe/sindi/english/casos/usa/usa200301.html (17.11.2005)
- ILO** (2004): *Report VI. Towards a fair deal for Migrant Workers in the global economy*, International Labour Conference, 92nd Session 2004, Geneva
- IRU – International Road Transport Union** (2001): *Minutes of the Meeting. Round Table on Carriers' Liability Related to Illegal Immigration*, Brussels, 30.11.2001, www.iru.org/events/Illegal/Illegal2001.pdf (21.12.2004)
- Katholisches Forum Leben in der Illegalität, BRD** (2005): *Manifest Illegale Zuwanderung – für eine differenzierte und lösungsorientierte Diskussion*, www.forum-illegalitaet.de (28.8.2005)
- NAFFE – The North American Alliance for Fair Employment** (2002): *Worker Center Strategies. A NAFFE Working Paper*, www.fairjobs.org/docs/wp1.htm (17.11.2005)
- Ness, I.** (1998): *Organizing Immigrant Communities: UNITE's Workers Center Strategy*, in: Bronfenbrenner, K. et al. (Hrsg.): *Organizing to Win. New Research on Union Strategies*, Ithaka/London, S. 87–101
- Penninx, R./Roosblad, J.** (2000): *Introduction*, in: Penninx, R./Roosblad, J. (Hrsg.): *Trade Unions, Immigration and Immigrants in Europe 1960–1993*, New York/Oxford, S. 1–19
- Picum – Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants** (2005): *Ten Ways to Protect Undocumented Migrant Workers*, Brüssel
- Schmidt, V.** (2005): *Temporary migrant workers: Organizing and protection strategies by Trade Unions*, in: Kuptsch C. (Hrsg.): *Merchants of Labour*, International Institute for Labour Studies, Geneva (i. E.)
- Schneider, F./Enste, D. H.** (2000): *Shadow Economies: Size, Causes, and Consequences*, in: *Journal of Economic Literature* 38, March, S. 77–114
- Schönwälder, K./Vogel, D./Sciortino, G.** (2004): *Migration und Illegalität in Deutschland*. WZB, AKI-Forschungsbilanz 1, Berlin
- Schwenken, H.** (2003): *Weltwirtschaft im trauten Heim. Arbeitsmigrantinnen in deutschen Haushalten und der Kampf um Arbeits- und Aufenthaltsrechte*, in: *Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis*, 63/63, S. 139–151
- Schwenken, H.** (2005): *Die Grenzen Europas. Politische Mobilisierungen um irreguläre Migration in der Europäischen Union*, Bielefeld
- UN – United Nations** (1990): *International Convention on the Protection of the Rights of all Migrant Workers and their Families*, adopted by General Assembly resolution 45/158 of 18 December, New York, www.unhcr.ch/html/menu3/b/m_mwctoc.htm (17.11.2005)
- Watts, J. R.** (2000): *An Unconventional Brotherhood. Union support for Liberalized Immigration in Europe*, San Diego